Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 291 del 15 dicembre 2007 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Sabato, 15 dicembre 2007** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 271

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il secondo biennio economico 2004-2005.

S O M M A R I O

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003

A seguito del parere favorevole espresso il 16.11.2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione sul testo dell'Ipotesi di accordo relativo al CCNL del personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana – ASI – per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002 – 2003 e della certificazione positiva resa dalla Corte dei Conti il 28.11.2007 sull'attendibilità dei costi quantificati per l'accordo medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, il giorno 29 novembre 2007 alle ore 12.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CIDA *firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

CGIL/SNUR *firmato*

CISL/RICERCA *firmato*

UIL/PA *firmato*

ANPRI *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di accordo relativa al CCNL del personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002/03

INDICE GENERALE DEGLI ARTICOLI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002/2005 ED IL BIENNIO ECONOMICO 2002/03

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti aministrativi, dipendente dall'Agenzia Spaziale Italiana, di seguito denominata ASI o Agenzia, di cui alla legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni, come richiamata dall'art. 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni.

2. Al personale dell'ASI soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o ente o istituzione di destinazione.

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente CCNL, salvo diversa indicazione nel corpo del contratto medesimo. La stipula s'intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'ASI entro 30 giorni dalla data di stipula di cui al comma 2.

4. Il presente contratto si rinnova tacitamente alla scadenza di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo, fermo restando quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del d.lgs. n.165/2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il primo mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti dell'ASI sarà corrisposta la relativa indennità nelle misure e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48 del D. Lgs. n. 165/2001.

7. In sede di rinnovo biennale per la determinazione della parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente

CAPO II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 3 - IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto e disposizioni di legge.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale é richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio e, per il tempo determinato, l'apposizione del termine finale;
   c) livello e profilo di assunzione, unitamente all'indicazione della retribuzione;
   d) durata del periodo di prova;
   e) sede di prima destinazione;
   f) causale per il tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi dell'art.19 del CCNL Ricerca 21-2-2002, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso articolo 19.

5. L'ASI, prima di procedere alla stipula del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso, fatte salve le norme di semplificazione amministrativa e di autocertificazione. Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 19, comma 8 del CCNL Ricerca 21-2-2002, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'ASI comunica di non poter dar luogo alla stipula del contratto.

7. Nelle ipotesi in cui è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia del livello e profilo acquisiti, nonché della corrispondente retribuzione (ivi compresa la progressione economica) o, per i ricercatori e i tecnologi, della posizione stipendiale corrispondente all'anzianità maturata e/o riconosciuta all'atto della cessazione dell'impiego

ART. 4 - PERIODO DI PROVA

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto fatta salva diversa, motivata determinazione dell'ASI, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 3 del CCNL Ricerca 21-2-2002. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art.18 del CCNL Ricerca 21-2-2002.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso l'ASI, vincitore di concorso presso altro Ente del comparto Ricerca o altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le istituzioni dell'Unione europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, non inferiore alla durata del periodo di prova e, qualora non espressamente prevista, per un periodo massimo di 6 mesi.

11. Durante il periodo di prova l'ASI adotta, ove necessarie, iniziative per la formazione del personale neoassunto. Il dipendente può essere destinato in successione di tempo a più attività o servizi, ferma restando la sua utilizzazione nelle attività proprie del profilo e livello professionale di appartenenza.

12. Il periodo di prova di cui al comma 1 è dimezzato nel caso in cui il vincitore di concorso, assunto a tempo indeterminato, presti servizio, nell'ASI medesima, senza interruzione, da almeno 12 mesi nello stesso profilo e livello pari o superiori con contratto a tempo determinato.

ART. 5 - PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Fermo restando che i contratti a termine legati a progetti hanno durata congruente con quella dei progetti stessi, la durata del rinnovo degli altri contratti a termine non può essere superiore a 5 anni.

2. Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'ASI potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di acceso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno.

3. Il servizio prestato a tempo determinato nell'ASI è titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, fino ad un massimo di dieci anni. L'ASI potrà altresì prevedere, nella definizione dei bandi concorso, una riserva per il personale di cui al presente comma fino al 20% dei posti. Alla stessa riserva può accedere il personale di ruolo che, appartenente al profilo inferiore, sia in possesso dei necessari requisiti professionali e di studio per concorrere al profilo immediatamente superiore.

4. Fatti salvi i contratti a tempo determinato a carico di altri fondi, la percentuale dei contratti a tempo determinato a carico del fondo ordinario dovrà tendenzialmente e progressivamente essere ricondotta, sentite le OO.SS, nei limiti fisiologici previsti dalle vigenti disposizioni e, comunque, non oltre il 20%.

CAPO III— STRUTTURA E FUNZIONALITÀ DEL RAPPORTO

ART 6 — CRITERI PER LE PROCEDURE DI EQUIPARAZIONE

1. Nelle ipotesi di passaggio di personale proveniente da altri comparti di contrattazione, questo verrà inquadrato nei livelli dell'ASI previa contrattazione integrativa nazionale sulle tabelle che, comunque, dovranno attenersi, pena nullità, ai seguenti criteri:

   a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nell'ASI;

   b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

2. L'inquadramento nei livelli II e I di ricercatore e di tecnologo avviene previa valutazione della corrispondenza delle posizioni professionali e/o giuridiche di provenienza e di destinazione. La collocazione nelle fasce stipendiali del livello di inquadramento avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto.

3. Ai fini dell'inquadramento economico verrà calcolato il maturato acquisito nell'Ente del comparto di provenienza distintamente per la parte riferibile agli assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità e alla parte concernente il trattamento accessorio. L'inquadramento economico nella nuova posizione sarà effettuato con il conferimento del livello economico e gradone annesso alla fascia o gradone di destinazione; l'eventuale eccedenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. Quanto all'importo riferito al trattamento accessorio, esso sarà conferito al fondo per la produttività con vincolo di destinazione al medesimo dipendente ove sussistano le condizioni di erogabilità dei benefici di cui al fondo stesso, fatta eccezione per la somma ascrivibile a remunerazione per lavoro straordinario, che resta a destinazione indistinta.

ART. 7 - RICONOSCIMENTO SERVIZI PREGRESSI.

1. In materia di riconoscimento dei servizi pregressi al personale confluito nell'ASI per effetto di disposizioni di accorpamento, ristrutturazione o soppressione, si applicano le disposizioni vigenti per il personale dell'ASI.

2. Il 20% delle anzianità di servizio eccedenti quelle necessarie alla partecipazione alle selezioni per i passaggi di livello e/o gradoni sono riconosciute nel gradone e /o nel livello conseguito e sono utili ai fini della partecipazione a successive selezioni.

CAPO IV - PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

ART. 8 — OPPORTUNITA' DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER IL PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni cinque e ad anni quattro. Tali anzianità possono essere ulteriormente abbreviate rispettivamente a quattro e tre anni previo giudizio di merito formulato da apposita commissione dell'ASI.

2. L'art. 54, comma 6, terzo periodo, del CCNL Ricerca 21.02.2002 è sostituito come segue: "I criteri generali per le selezioni ai fini delle progressioni nei profili sono oggetto di contrattazione integrativa. Ove questa non venga conclusa entro 60 giorni, si applicano i criteri generali di cui al comma 5."

3. Le progressioni economiche di cui all'art. 53 comma 2, del CCNL Ricerca 21.02.2002 si realizzano mediante l'attribuzione di due successive posizioni economiche, ciascuna delle quali conseguente a distinta procedura selettiva attuata secondo i criteri indicati nei seguenti commi. Ai fini della partecipazione alla procedura selettiva per l'attribuzione delle posizioni economiche, gli interessati debbono aver maturato un'anzianità di servizio di 4 anni nel livello di appartenenza o nella posizione economica inferiore. La tabella di cui al comma 1 dell'art. 53 del CCNL Ricerca 21.02.2002 deve intendersi comprensiva delle ex qualifiche del ruolo ad esaurimento e di cui all'art. 15 della legge n.88/89. Al personale appartenente a tali ex qualifiche l'ASI conferirà incarichi comportanti particolari responsabilità.

4. A decorrere dal biennio 2004-5 le procedure selettive per le progressioni di livello ed economiche sono attivate, di norma, con cadenza biennale.

5. Qualora l'ASI non abbia proceduto ad applicare a regime gli artt. 53 e 54 del CCNL Ricerca 21.02.02 può, previa contrattazione integrativa, attivare dette procedure con risorse pari allo 0,25% del monte salari del personale di cui al presente Capo, con decorrenza 1/1/2003.

6. Gli effetti giuridici ed economici delle selezioni per il passaggio di livello e/o di progressione economica decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alla valutazione di cui agli artt. 53 e 54 predetti devono essere posseduti alla stessa data.

ART. 9 – SOPPRESSIONE DEL PROFILO DI AUSILIARIO

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL sono soppressi i profili di ausiliario di amministrazione e di ausiliario tecnico. Nelle more dell'attivazione delle procedure relative alla mobilità orizzontale e verticale di tale personale, lo stesso rimane inquadrato ad esaurimento nel profilo di ausiliario. Sono fatte salve eventuali procedure di reclutamento in atto.

ART. 10 — INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PER I CTER DEL IV LIVELLO E FUNZIONARI DI AMMINISTRAZIONE.

1. In sede di contrattazione integrativa nazionale verrà definita un'indennità ulteriore per 12 mensilità, a carico delle risorse di cui al successivo art. 19**,** da attribuire al personale nel profilo professionale di CTER IV livello e al personale inquadrato Funzionario di amministrazione, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità.

2. La medesima indennità è attribuibile al personale ricercatore e tecnologo.

ART. 11 — AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 1, Sez. I, del CCNL Ricerca 21.02.2002, II biennio economico, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 1, Sez. I, del CCNL Ricerca 21.02.2002, II biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti

diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

Nota a verbale:
Con riferimento al comma 3 del presente articolo si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

ART. 12 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto. Si conferma quanto già previsto dall'art. 71, comma 3, del CCNL Ricerca 21.02.02.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 11, comma 3 del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

ART. 13 — RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi e con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL Ricerca del 21.2.2002, II biennio, sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,15% a decorrere dal 1.1.2002 ed allo 0,56%, dal 1.1.2003, calcolato sul monte salari riferito all'anno 2001 relativo al personale destinatario della presente sezione del contratto.

2. Al fondo di cui al comma 1 confluiscono altresì le eventuali risorse non utilizzate relative all'applicazione dell'articolo 8, comma 5 con vincolo di destinazione in favore delle risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) del CCNL Ricerca del 7.10.1996.

ART. 14 — UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2 del CCNL Ricerca del 7.10.1996 e dalle successive disposizioni contrattuali, salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

2. A decorrere dall'1.1.2003 il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) del CCNL Ricerca 07.10.1996, comprensivo delle somme indicate dall'art. 5, comma 2 del CCNL Ricerca 21.2.2002, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,26% della massa salariale 2001, relativa al personale destinatario della presente sezione del contratto. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse, l'indennità di ente è incrementata nelle misure annue indicate nella tabella C. La quota mensile dell'indennità di ente, stabilita in sede di contrattazione integrativa e nell'ambito delle risorse ad essa dedicate, è definita dall'ASI in valore unico in relazione al livello di appartenenza, fatti salvi comunque gli importi in godimento.

3. Il fondo per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 43, comma 2, lettera e) del CCNL Ricerca 7.10.1996 è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,15% a decorrere dal 1.1.2002 ed allo 0,30% dal 1.1.2003 della massa salariale 2001 relativa al personale destinatario della presente sezione del contratto.

CAPO V – RICERCATORI E TECNOLOGI

ART. 15 - OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER I RICERCATORI E I TECNOLOGI

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:

1 – Dirigente di ricerca;
2 – Primo ricercatore;
3 – Ricercatore;

2. Il profilo dei tecnologi è anch'esso caratterizzato da un'omogenea professionalità e da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:

1 – Dirigente tecnologo;
2 – Primo tecnologo;
3- Tecnologo.

3. Il numero complessivo dei posti riferibili agli organici predetti è determinato dall'ASI in sede di approvazione del bilancio di previsione nel rispetto dei vincoli di legge.

4. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per attività di ricerca scientifica o tecnologica attinente al III livello si instaura previo l'espletamento di concorso pubblico. Per accedere alla selezione per il livello III occorre essere in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato. Inoltre occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio –anche a tempo determinato e certificata quale attività scientifica attraverso apposite procedure di verifica attivate dall'ASI- attività di ricerca o tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri.
   Sono confermate le vigenti modalità e requisiti di accesso dall'esterno ai livelli I e II del profilo di ricercatore e tecnologo.

5. L'accesso al II livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate con cadenza biennale all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo. Il numero

dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.

6. Con gli stessi criteri e modalità di cui al comma 5 saranno attivate selezioni all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo per l'accesso al I livello del profilo professionale di ricercatore e tecnologo da parte del personale appartenente al livello immediatamente inferiore.

7. In sede di approvazione del bilancio di previsione, previa contrattazione con le OO.SS, vengono definite le risorse destinate al fondo per l'applicazione delle procedure di cui ai precedenti commi 5 e 6. Tali risorse dovranno comunque garantire la copertura di un congruo numero di posti.

8. Per una sola volta, previa contrattazione con le OO.SS., e a decorrere dal 1/1/2003 si provvederà :

   a. qualora siano ancora in corso le procedure concorsuali di cui all'art.64, comma 1, del CCNL Ricerca 21.02.2002, a completare le procedure stesse;
   b. qualora siano state utilizzate le risorse per l'attuazione del predetto art. 64 e non vi siano graduatorie di idonei, a bandire nuove selezioni ai sensi del presente articolo oppure utilizzare le graduatorie degli idonei delle procedure attivate ai sensi del citato art. 64, qualora esistenti.

Ai fini di cui al presente comma sono destinate risorse pari allo 0,25% del monte salari 2001 del personale di cui al presente Capo, in aggiunta alle risorse a suo tempo già previste.

9. Gli effetti giuridici ed economici delle selezioni di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno di riferimento; i requisiti utili alla valutazione del presente articolo devono essere posseduti alla stessa data.

ART. 16 — SERVIZIO IN TURNO

1. Al personale ricercatore e tecnologo che partecipa alle attività che, per esigenze dell'ASI, si svolgano in turni, sono estese, per l'attribuzione delle indennità previste, le norme vigenti per il restante personale. Il fondo destinato alla retribuzione delle attività di servizio che si svolgono in turni per le esigenze sopra richiamate è posto a carico dei finanziamenti specificamente previsti per le suddette attività.

ART. 17-AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi dei ricercatori e dei tecnologi, come stabiliti dall'art. 6, Sez. II, del CCNL Ricerca 21.02.2002 , II biennio economico, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.

3. A decorrere dall'1.1.2003 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fascia stipendiale successiva sono rimodulati secondo quanto indicato nella medesima Tabella D.

4. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS) di cui al comma 3 dell'art. 6, Sez II, del CCNL Ricerca 21.02.2002, II biennio economico, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata nella voce stipendio tabellare. Detto conglobamento non ha effetti diretti o indiretti sul trattamento economico complessivo fruito dal personale in servizio all'estero in base alle vigenti disposizioni.

   Nota a verbale:
   Con riferimento al comma 4 del presente articolo si precisa che al personale in servizio all'estero destinatario del presente contratto, cui non spetta l'IIS, verrà applicata una ritenuta sullo stipendio metropolitano corrispondente alla misura dell'indennità integrativa speciale percepita al 31 dicembre 2002, che continua ad essere considerata per il calcolo delle trattenute previdenziali secondo la normativa vigente. Si conferma, altresì, che per il suddetto personale il conglobamento dell'indennità integrativa speciale sullo stipendio tabellare è utile ai fini dell'indennità di buonuscita.

ART. 18 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi

previsti nella Tabella C ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

3. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 17, comma 4, del presente CCNL, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335.

CAPO VI- NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

ART 19 — ATTIVITA' PER PRESTAZIONI A COMMITTENTI ESTERNI

1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento, sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti. La relativa deliberazione dell'ASI sarà assunta previa concertazione con le OO.SS.

ART. 20 – MOBILITA'

1. In attuazione dell'art. 30, comma 2, del D. lgs. n.165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, l'ASI, in sede di programmazione del fabbisogno di personale, è tenuta ad individuare, previa contrattazione integrativa, i profili, i livelli ed il numero dei posti da rendere disponibili per le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria.

2. Il titolo di studio di cui al 1° comma dell'art. 52 del CCNL Ricerca 21.02.02 (mobilità tra profili) va valutato, salva l'esigenza dello specifico titolo, in relazione alle equipollenze previste dalla vigente normativa.

ART. 21 — ORARIO DI LAVORO DEI RICERCATORI E TECNOLOGI

1. All'art. 58 del CCNL Ricerca 21.02.2002 è aggiunto il seguente comma 8:
"8. Per le sedi ASI la cui attività si lega ad eventi eccezionali ovvero a scadenze istituzionali, la presenza in servizio di ricercatori e tecnologi può essere disciplinata, previa concertazione, in funzione degli incarichi loro conferiti e di specifiche esigenze organizzative connesse ai processi di produzione."

ART. 22 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori dell'ASI ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e

integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2.Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti, a condizioni di reciprocità.

3.Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 del medesimo.

ART. 23 – IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1.Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è individuato con le modalità di cui al D.Lgs. n.626/92 e successive modificazioni e integrazioni.
Qualora successivi Accordi quadro modificassero in tutto o in parte la normativa contrattuale anzidetta, questa dovrà ritenersi recepita previo confronto con le OO.SS. del comparto.

2. Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la cui disciplina è contenuta negli artt.18 e 19 del d.lgs.626/94 e successive modificazioni e integrazioni, le parti attribuiscono particolare rilievo alle seguenti indicazioni:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro nel rispetto dei limiti previsti dalla legge. Egli segnala preventivamente all'Agenzia le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro; tali visite possono svolgersi congiuntamente con il responsabile del servizio di prevenzione o un addetto da questi incaricato;
b) laddove il d.lgs.626/94 preveda l'obbligo da parte dell'ASI di consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la consultazione si dovrà svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività. L'ASI consulta il rappresentante dei lavoratori su tutti quegli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del rappresentante medesimo; in occasione della consultazione questi ha facoltà di formulare proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione. La consultazione deve essere verbalizzata e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del

rappresentante. Inoltre lo stesso è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione, sul piano di valutazione dei rischi, sulla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Ente. E' altresì consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.22, comma 5 del d.lgs.626/94;

c) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione relativa alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione del lavoro e gli ambienti di lavoro, la certificazione relativa all'idoneità degli edifici, agli infortuni e alle malattie professionali. Riceve inoltre informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

d) L'ASI su istanza del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto a fornire tutte le informazioni e la documentazione richiesta, col vincolo di farne un uso strettamente connesso alla sua funzione;

e) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto alla formazione specifica prevista all'art.19, comma 1, lett.g) del d.lgs.n.626 citato. Tale formazione deve prevedere un programma base di almeno 32 ore, come previsto dal d.lgs.626/94 e dal Decreto Ministro del Lavoro del 16/1/1997. In sede di organismo paritetico possono essere proposti percorsi formativi aggiuntivi in considerazione di particolari esigenze;

f) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali;

g) per l'espletamento dei compiti di cui all'art.19 del d.lgs.626/94, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le rappresentanze sindacali, utilizzano appositi permessi retribuiti orari pari a 40 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento e gli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art.19 del d.lgs.626/94, il predetto monte-ore e l'attività sono considerati tempo di lavoro.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa esplicito riferimento al d.lgs.626/94, al d.lgs.242/96, al D.M.292/96,al D.M. 363/98, al D.M.382/98, al CCNQ del 7 maggio 1996 e alla legislazione in materia di igiene e sicurezza.

ART. 24 – COMITATO PARITETICO SUL FENOMENO DEL MOBBING

1. Per mobbing si intende una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro.

2. In relazione al comma 1, le Parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare l'evenienza di tali comportamenti; viene pertanto istituito, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, uno specifico comitato paritetico presso l'Agenzia con i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno;

b) individuazione delle possibili cause, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

c) proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione delle situazioni che possano favorire l'insorgere del mobbing;

d) formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

3. Le proposte formulate dal comitato sono presentate all'Agenzia per i connessi provvedimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione e il funzionamento di sportelli di ascolto nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici di condotta, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

4. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, il comitato valuta l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

a) affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

b) favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

5. Il comitato di cui al comma 2 è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'ASI. Il presidente del comitato viene alternativamente designato tra i rappresentanti dell'Agenzia ed il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica del comitato, di esso fa parte anche un rappresentante del comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

6. L'ASI favorisce l'operatività del comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei alsuo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il comitato è tenuto a redigere una relazione annuale sull'attività svolta.

7. Il comitato di cui al presente articolo rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del comitato possono essere rinnovati nell'incarico per un sola volta.

8. Sono fatti salvi i regolamenti già eventualmente in vigore presso l'ASI che le Parti ritengano meglio articolati.

ART. 25 – LAVORO NOTTURNO

1. Si intende per lavoro notturno l'attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive ricomprese nell'intervallo fra le ventiquattro e le cinque del mattino successivo.

2. E' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno in via non eccezionale per almeno tre ore nell'intervallo di tempo sopra indicato e per un minimo di sessanta giorni lavorativi all'anno.

3. I lavoratori notturni devono essere sottoposti :
   - a cura e a spese del datore di lavoro a visita medica preventiva allo scopo di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno cui sono adibiti;
   - ad accertamenti periodici almeno ogni due anni per controllare il loro stato di salute;
   - ad accertamenti in caso di evidenti condizioni di salute incompatibili con il lavoro notturno.

4. È vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il lavoro notturno non deve essere obbligatoriamente prestato:

   a) dalla lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente dal padre convivente con la stessa;

   b) dalla lavoratrice o dal lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

   c) dalla lavoratrice o dal lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.
5. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i dipendenti che ne facciano richiesta nell'ambito delle esigenze organizzative aziendali.

6. La contrattazione collettiva integrativa stabilisce la riduzione dell'orario di lavoro normale settimanale e mensile nei confronti dei lavoratori notturni e la relativa maggiorazione retributiva.

7. Il datore di lavoro, preventivamente, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.

8. Il datore di lavoro garantisce l'informazione sui servizi per la prevenzione e la sicurezza, nonché la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ovvero delle organizzazione sindacali rappresentative, per le lavorazioni che comportano rischi particolari.

ART. 26 - CODICE DI CONDOTTA RELATIVO ALLE MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'ASI dà applicazione, con proprio atto, al codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione europea del 27.11.1991, n. 92/131/CEE, allegata a titolo esemplificativo al n. 1 del presente contratto per fornire linee guida uniformi in materia. Dell'atto così adottato l'ASI dà informazione preventiva alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

CAPO VII – RELAZIONI SINDACALI

ART. 27 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'ASI e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali, nonché per il sostegno ai processi innovatori in atto.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali, oltre che a livello nazionale, si articola nei seguenti modelli relazionali, a livello di ASI:

a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;

b) informazione;

c) concertazione;

d) consultazione;

e) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

ART. 28 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA COLLETTIVA

1. L'ASI attiva, ai sensi dell'art. 40, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, un autonomo livello di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, nonché dal successivo comma 5.

2. La contrattazione integrativa è finalizzata alla valorizzazione dell'autonomia progettuale e operativa dell'ASI, nonché al miglioramento della qualità dei servizi istituzionali anche attraverso il coinvolgimento, con le diverse modalità previste, dei sindacati rappresentativi e delle R.S.U nella elaborazione e attuazione dei programmi di innovazione organizzativa, ristrutturazione, riqualificazione e incentivazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle seguenti materie:

a) criteri generali relativi alle forme di incentivazione del personale dal IV al IX livello, in relazione a obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio, con particolare riferimento a :

a1) criteri generali di distribuzione della quota di risorse destinate ai sistemi di incentivazione del personale, in relazione ai progetti e programmi e tra i gruppi e i singoli;

a2) criteri generali di scelta del personale da adibire ai progetti, in modo funzionale alle priorità organizzative e al miglioramento del servizio.

b) criteri generali per la corresponsione dei compensi del personale dal IV al IX livello con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, assunzione di specifiche responsabilità, possesso di titoli professionali specifici, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge, secondo quanto previsto per ciascuna situazione negli articoli di riferimento del presente CCNL e del CCNLRicerca 21.02.2002;

c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per

l'applicazione della normativa in materia;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

g) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, ivi compresa la predisposizione dei software per l'utilizzo del sistema automatico di rilevazione delle presenze;

h) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel CCNL Ricerca 21.02.2002;

i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;

j) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;

k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel telelavoro e dell'uso delle stesse;

l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;

m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 8 comma 1 del CCNL Ricerca 5 marzo 1998, sez. II, Ricercatori e Tecnologi;

n) criteri generali di priorità per il trasferimento, a domanda, da una sede ad altra della stessa ASI;

o) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario;

p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

q) modalità e criteri per l'attribuzione dello Speciale Trattamento Economico.

4. Fermo restando il principio dell'autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 27, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino a un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, limitatamente alle materie di cui al comma 3, lettere d), e), h), l), n), nonché relativamente alle materie non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori. In tal caso verrà data informazione alle OO.SS.

5. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ASI. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

ART. 29 – TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE O IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche.

2. L'ASI provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 34, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Le piattaforme per il rinnovo dei contratti collettivi integrativi sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza dei precedenti contratti.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori o analogo organo previsto dall'ordinamento dell'ASI. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo

integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ASI autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. Resta fermo quanto previsto dall'art. 39,comma 3-ter, della legge 27.12.97, n.449 e successive modificazioni e integrazioni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. L'ASI è tenuta a trasmettere all'A.Ra.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

ART. 30 - CONTRATTAZIONE A LIVELLO LOCALE

1. Il livello locale di contrattazione riguarda, qualora ne ricorrano le condizioni e secondo le caratteristiche ordinamentali dell'ASI, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, sulle seguenti materie:

a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;

b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

c) modalità attuative dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa collettiva, ove necessario per le caratteristiche peculiari locali.

2. I contratti sottoscritti in sede locale non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi oneri aggiuntivi rispetto a

quelli previsti dal presente contratto, nonché dalla contrattazione integrativa nazionale, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

3. Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 2, possono essere oggetto di contrattazione in sede locale altre questioni che a tale sede siano demandate, senza duplicazioni o sovrapposizioni, dalla contrattazione collettiva integrativa nelle materie indicate nell'art. 28.

ART. 31 – INFORMAZIONE

1. L'informazione si propone di basare sulla trasparenza decisionale e sulla prevenzione dei conflitti, pur nella distinzione dei ruoli, i comportamenti delle parti.

2. L’Agenzia fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'articolo 34 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

3. L’Agenzia è tenuta a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire tempestivamente la documentazione necessaria, sulle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario di lavoro e di servizio;

b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;

c) verifica periodica della produttività delle strutture;

d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;

e) criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di programmazione della mobilità, di innovazione e di sperimentazione gestionale;

f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;

g) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

h) adozione di forme di lavoro flessibili, di cui all'art. 36, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001;

i) bilancio preventivo e consuntivo;

j) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

k) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

4. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva e ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

a) attuazione dei programmi di formazione del personale;

b) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;

c) andamento generale della mobilità del personale;

d) distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;

e) distribuzione complessiva delle risorse per la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi, e per la qualità della prestazione individuale;

f) attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale;

g) attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'ASI consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, l'ASI stessa provvede a una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

6. Non è oggetto di riservatezza l'informazione alle organizzazioni sindacali sui principi e criteri di erogazione dei trattamenti accessori.

ART. 32 - CONCERTAZIONE

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'articolo 34, ricevuta l'informazione, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione. La concertazione si effettua sui criteri generali nelle seguenti materie:

a) articolazione dell'orario;

b) modalità di realizzazione dei progetti e ambito delle professionalità da impiegare nei progetti di telelavoro;

c) modalità di gestione delle eventuali eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

d) modalità e cadenze delle verifiche ai fini del passaggio dei ricercatori e tecnologi dalla posizione stipendiale in godimento a quella immediatamente successiva.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

4. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la mobilità, i benefici assistenziali, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni organizzative della struttura e senza oneri aggiuntivi per la stessa, entro il termine di 60 giorni dalla stipulazione del presente contratto, commissioni bilaterali ovvero osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'ASI è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I compiti previsti dal presente comma sono attribuiti, per quanto di competenza, al comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle

disposizioni vigenti. La composizione degli organismi previsti nel presente comma, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

ART. 33 – CONSULTAZIONE

1. La consultazione si svolge sulle materie per le quali è prevista da disposizioni legislative o norme contrattuali.In tali casi, senza particolari formalità, l'ASI acquisisce il parere dei soggetti sindacali di cui all'articolo 34**.**

2. La consultazione si svolge in particolare sulle materie attinenti la prevenzione e la sicurezza sul posto di lavoro, con il rappresentante per tali materie, al fine di assicurare l'attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

3. I soggetti sindacali di cui al successivo articolo vengono informati sullo stato dell'occupazione nell’ASI. A tal fine l’ASI predispone, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nella struttura. Delle varie forme di occupazione viene rilevato e comunicato il temine eventualmente previsto, l'area e la categoria cui sono riconducibili i compiti affidati, nonché le risorse complessivamente e analiticamente impegnate, che sono oggetto di consultazione con i soggetti di cui al successivo articolo. L'atto ricognitivo viene aggiornato con cadenza annuale.

ART. 34 - COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per l’ASI:

a) a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;

b) a livello locale: dal titolare del potere di rappresentanza dell’ASI nell’ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

a) a livello nazionale: dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente contratto;

b) a livello locale:

b1) dalle R.S.U.;

b2) dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. L'ASI può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.Ra.N.).

ART. 35 - SOGGETTI SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;

b) gli organismi di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative previste dall'articolo 10, comma 2, dell'accordo collettivo indicato nella lettera a).

2. Per le prerogative e diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002, e loro successive modifiche.

ART. 36 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

ART. 37 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47 del D. Lgs. n. 165/2001, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

3. Con analoga modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti integrativi. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui agli artt. 28 e 29 del presente contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

ART. 38 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. I dipendenti hanno la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta,, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ASI a cura dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando contestualmente la relativa comunicazione all'ASI ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'ASI sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'ASI.

5. L'ASI è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

6. L'ASI è tenuta a trasmettere annualmente per via telematica all'indirizzo di posta elettronica indicata da ciascuna o.s. gli elenchi nominativi dei propri iscritti comprensivi dei dati di interesse per le oo.ss. medesime, purchè nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy.

ART. 39 – PARI OPPORTUNITÀ

1. E' confermato il comitato per le pari opportunità eventualmente già insediato presso l'ASI, ai sensi delle disposizioni vigenti.

2. Nel caso in cui detto comitato non sia stato ancora insediato, esso dovrà essere costituito entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. In occasione del rinnovo del CPO il Presidente è eletto a maggioranza assoluta dei componenti.

4. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione integrativa.

5. Le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 3 sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con le OO.SS. rappresentative, secondo le procedure individuate dal presente contratto.

6. L'ASI garantisce gli strumenti per il funzionamento del comitato, mettendo immediatamente a disposizione idonei locali per la relativa attività.

ART. 40 - TRATTAMENTO GIURIDICO ECONOMICO DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI SITUAZIONI DI STATO

1. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 5 del CCNL quadro del 7.8.1998, compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare mensile, dagli eventuali incrementi economici derivanti dalla progressione economica, dalla indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile, nonché dal trattamento economico accessorio fisso e ricorrente e con carattere di generalità.

2. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione di livello nel profilo, di profilo e di quella economica.

3. Nei casi in cui disposizioni vigenti prevedano il collocamento in aspettativa, retribuita o non retribuita, per lo svolgimento di funzioni e compiti diversi da quelli di titolarità, l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL Ricerca 5 marzo 1998 (II biennio), è effettuato ove l'aspettativa sia utile ai fini dell'anzianità di servizio in base alle disposizioni applicate, con le modalità definite dal comma 7 del medesimo art. 4; l'accertamento è effettuato per l'aspettativa retribuita alla scadenza dei periodi utili alla maturazione delle posizioni stipendiali e per quella non retribuita al termine e tenuto conto dell'intera durata dell'aspettativa stessa.

4. Le verifiche di cui agli articoli 53 e 54 del CCNL Ricerca 21.02.2002 e l'accertamento di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL Ricerca 5/3/98, II biennio, nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti, sono effettuate dal legale rappresentante dell'ASI, tenuto conto anche degli elementi informativi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività stessa.

ART. 41 – BUONO PASTO

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un valore pari a € 7,00.

ART. 42 – NORMA DI RINVIO

1. Le Parti convengono di rimandare ad apposita sequenza contrattuale l'attuazione dell'art. 69, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

2. Resta in vigore, per quanto compatibile con le disposizioni del presente CCNL, tutta la normativa contrattuale e legislativa fin qui applicata nel Comparto Ricerca.

ART. 43 – SPECIALE TRATTAMENTO ECONOMICO (STE)

1. Il personale dell'ASI continua ad usufruire dello speciale trattamento economico previsto dall'art. 10, punto 7, della legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni e disciplinato dall'art. 18 del Regolamento relativo allo stato giuridico e allo speciale trattamento economico del personale dell'ASI approvato dal MIUR di concerto con il MEF e la Funzione Pubblica.

2. Per quanto concerne le modalità di costituzione del trattamento di cui al comma 1 continua a conservare validità ed efficacia l'Accordo sottoscritto il 6 luglio 1993 tra OO.SS. e Parte pubblica (MIUR, MEF e FP), rinviandosi alla contrattazione integrativa le modalità di attribuzione.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03*
Isp. Gen. r.e.	76,38	50,39
Dir. Div. r.e.	71,09	46,90
IV	61,38	40,49
V	55,62	36,69
VI	50,86	33,55
VII	46,53	30,70
VIII	43,87	28,94
IX	41,66	27,48

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	*Tabellare al 31.12.2001*	*IIS al 31.12.2001*	*dal 1.1.02*	*dal 1.1.03* (1)
Isp. Gen. r.e.	18.483,14	6.972,14	19.399,71	**26.976,52**
Dir. Div. r.e.	16.825,00	6.866,15	17.678,05	**25.106,96**
IV	13.826,06	6.628,43	14.562,57	**21.676,88**
V	12.006,07	6.529,47	12.673,49	**19.643,25**
VI	10.516,61	6.433,40	11.126,93	**17.962,97**
VII	9.149,03	6.359,16	9.707,44	**16.434,99**
VIII	8.305,14	6.314,51	8.831,55	**15.493,34**
IX	7.607,92	6.275,19	8.107,82	**14.712,79**

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2003 comprende ed assorbe l'Indennità Integrativa Speciale.

Tabella C

Incrementi dell'indennità di ente

Valori in Euro annui

Posizione economica	***dal 1.1.03***
Isp. Gen. r.e.	104,76
Dir. Div. r.e.	104,76
IV	89,81
V	80,79
VI	68,87
VII	59,86
VIII	51,23
IX	47,88

Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art.44, comma 3, del CCNL 94-97.

Tabella D

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.1.2002

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **4** da **5** a **8** da **9** a **12** da **13** a **16**	100,14	82,90	63,91
da **17** a **22** da **23** a **30** da **31** in **poi**	141,24	103,33	83,64

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.1.2003

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **3** da **4** a **7** da **8** a **12** da **13** a **16**	80,72	68,01	51,27
da **17** a **22** da **23** a **30** da **31** in **poi**	114,25	83,29	66,98

Tabella E

Nuova retribuzione tabellare al 1.1.2003 [1]

Valori in Euro per 12 mensilità

	I	*II*	*III*
Indennità Integrativa Speciale	7.273,29	6.936,94	6.676,02

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **3**	42.264,97	32.588,00	25.392,62
da **4** a **7**	46.811,34	35.902,62	27.740,43
da **8** a **12**	51.529,18	39.262,69	30.138,34
da **13** a **16**	56.216,54	42.617,08	32.504,74
da **17** a **22**	63.736,20	47.713,31	36.304,42
da **23** a **30**	70.186,75	52.370,72	39.619,56
da **31** in **poi**	78.548,18	58.335,28	43.870,00

[1] **I valori a decorrere dal 1.1.2003 comprendono ed assorbono l'Indennità Integrativa Speciale.**

ALLEGATO N. 1

SCHEMA DI CODICE DI CONDOTTA DA ADOTTARE NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Art. 1
(Definizione)

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2
(Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere gli Enti individuano i soggetti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo altresì che venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti

comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

4.Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6
(Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il secondo biennio economico 2004-2005.

A seguito del parere favorevole espresso il 16.11.2007 dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione sul testo dell'Ipotesi di accordo relativo al CCNL del personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana – ASI – per il secondo biennio economico 2004-2005 e della certificazione positiva resa dalla Corte dei Conti il 28.11.2007 sull'attendibilità dei costi quantificati per l'accordo medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e bilancio, il giorno 29 novembre 2007 alle ore 12.00, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Presidente
Avv. Massimo Massella Ducci Teri *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CIDA *firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

CGIL/SNUR *firmato*

CISL/RICERCA *firmato*

UIL/PA *firmato*

ANPRI *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana – ASI – per il secondo biennio economico 2004 – 2005.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AGENZIA SPAZIALE ITALIANA PER IL BIENNIO ECONOMICO 2004 -2005

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

4. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dall'Agenzia Spaziale Italiana, di seguito denominata ASI o Agenzia, di cui alla legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni, come richiamata dall'art. 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni.

5. Il presente contratto collettivo si riferisce al periodo 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2005 e concerne gli istituti del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

6. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla data di stipulazione, salvo diversa indicazione espressamente prescritta dal contratto medesimo.

7. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'ASI entro 30 giorni dalla data di stipulazione.

CAPO II - PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

ART. 2 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 11, del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

ART. 3 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

ART. 4 - RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 13 del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, sono ulteriormente incrementate a decorrere dal 31.12.2005, dello 0,92% del monte salari riferito all'anno 2003 relativo al personale destinatario del presente Capo.

ART. 5 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14, del CCNL del quadriennio 2002-05 e dalle successive disposizioni contrattuali, salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

2. A decorrere dal 31.12.2005, il fondo di cui all'art. 14, comma 2 è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,22% del monte salari 2003 del personale di cui al presente Capo.

3. A decorrere dal 31.12.2005, il fondo per la produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 14, comma 3 è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,50% del monte salari 2003 del personale di cui al presente Capo.

4. A decorrere dal 31.12.2005, le progressioni di cui all'art. 8 del CCNL del quadriennio 2002-05 sono ulteriormente finanziate con una quota pari allo 0,20% del monte salari 2003 del personale di cui al presente Capo.

CAPO III – RICERCATORI E TECNOLOGI

ART. 6 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi dei ricercatori e dei tecnologi, come stabiliti dall'art. 17, del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella C, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella D.

ART. 7 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella C ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

ART. 8 - PASSAGGI DI FASCIA STIPENDIALE

1. I passaggi di fascia stipendiale all'interno dei tre livelli di ricercatore e di tecnologo continuano ad avvenire secondo la vigente normativa contrattuale. Annualmente l'ASI può disporre che una quota di personale non superiore al 10%, in base a criteri di merito, fruisca di una riduzione dei tempi di permanenza in misura non superiore al 50% al fine del passaggio alla fascia successiva. Tali passaggi possono avvenire per una sola volta durante la permanenza in ciascun livello. I criteri per l'attuazione del presente articolo sono definiti in sede di contrattazione integrativa.

ART. 9 – RISORSE PER LA VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

1. L'ASI destina, a decorrere dal 31.12.2005, ulteriori risorse finalizzate alla valorizzazione della specifica professionalità dei ricercatori e dei tecnologi pari all'1,09% del monte salari riferito all'anno 2003 relativo al personale destinatario del presente Capo.

2. Con la decorrenza stabilita al comma precedente ed a valere sulle corrispondenti risorse finanziarie sono previsti le seguenti modalità di utilizzo:

   a) a decorrere dal 31.12.2005, finanziamento dei passaggi di fascia stipendiale previsti dall'art. 8, in misura pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2003;

   b) a decorrere dal 31.12.2005, incremento delle risorse già dedicate alle procedure concorsuali dall'art. 15, comma 8 del CCNL del quadriennio 2002-05, biennio economico 2002-03, in misura pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003.

   c) a decorrere dal 31.12.2005, incremento delle risorse già dedicate dall'art. 9, comma 1, del CCNL 21.02.02, Comparto Ricerca II biennio, al finanziamento delle indennità, pari allo 0,39% del monte salari dell'anno 2003.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.2004*	*dal 1.2.2005*
Isp. Gen. r.e.	61,54	79,54
Dir. Div. r.c.	57,28	74,03
IV	49,45	63,92
V	44,81	57,92
VI	40,98	52,97
VII	37,49	48,46
VIII	35,35	45,68
IX	33,56	43,38

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità

Posizione economica	*dal 1.1.2004*	*dal 1.2.2005*
Isp. Gen. r.e.	27.715,02	28.669,55
Dir. Div. r.e.	25.794,28	26.682,66
IV	22.270,30	23.037,31
V	20.181,00	20.876,05
VI	18.454,72	19.090,31
VII	16.884,91	17.466,44
VIII	15.917,48	16.465,69
IX	15.115,56	15.636,15

Tabella C

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.1.2004

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **3**	82,56	67,16	49,00
da **4** a **7**			
da **8** a **12**			
da **13** a **16**			
da **17** a **22**	119,52	86,96	65,86
da **23** a **30**			
da **31** in **poi**			

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.2.2005

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **3**	106,72	86,80	63,33
da **4** a **7**			
da **8** a **12**			
da **13** a **16**			
da **17** a **22**	154,49	112,40	85,12
da **23** a **30**			
da **31** in **poi**			

Tabella D

Nuova retribuzione tabellare al 1.2.2005

Valori in Euro per 12 mensilità

Anzianità	*I*	*II*	*III*
da **0** a **3**	44.536,33	34.435,52	26.740,58
da **4** a **7**	49.082,70	37.750,14	29.088,39
da **8** a **12**	53.800,54	41.110,21	31.486,30
da **13** a **16**	58.487,90	44.464,60	33.852,70
da **17** a **22**	67.024,32	50.105,63	38.116,18
da **23** a **30**	73.474,87	54.763,04	41.431,32
da **31** in **poi**	81.836,30	60.727,60	45.681,76

07A10433

AUGUSTA IANNINI, *direttore* GABRIELE IUZZOLINO, *redattore*

(0000000/1) Roma, 2007 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2008 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

		CANONE DI ABBONAMENTO	
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€ **438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€ **239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€ **309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€ **167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€ **819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€ **431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€ **682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€ **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla *Gazzetta Ufficiale* - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2008.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione)	€ **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:	
serie generale	€ 1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€ **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€ **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€ **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€ **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.